

Bewerbung 2.0

BEWERBER-MANAGEMENT-SYSTEME – Jobtool24 ermöglicht die Personalsuche mit Hilfe elektronischer Bewerberverwaltung. VON CHRISTIAN FREDERIK MERTEN



Foto: Merten/Job24, Audi/Zentrum Leipzig

Arbeiten beim Personalmanagement zusammen: Catherine Mohr, Personalreferentin im Audi Zentrum Leipzig, und Tool24-Geschäftsführer Claus Reutter

Stapel von Bewerbungsmappen, die Sichtung der Unterlagen, Zwischenbestätigungen und Absagen: Der klassische Bewerbungsprozess kostet viel Zeit und Geld. Das Audi Zentrum Leipzig als Audi-Retail-Tochter nimmt deshalb nur noch Online-Bewerbungen entgegen. Schon die Suche nach den 80 neuen Mitarbeitern für den Anfang 2010 eröffneten Standort im Leipziger Norden wickelte Personalreferentin Catherine Mohr ausschließlich elektronisch ab. Sie steuert den gesamten Bewerbungsprozess über ein professionelles Bewerber-Management-System. Seit 2009 sind die Anwendungen des Anbieters Tool24 aus Fellbach bei Stuttgart im Einsatz.

Recruiting-Prozess von A bis Z

Die nutzt Mohr bereits bei der Anzeigenschaltung: Die Lösung Jobtool24 ermög-

licht es, individuell gestaltete Anzeigen hochzuladen oder die Anzeige direkt im Tool zu erstellen – auch über Vorlagen. Die Veröffentlichung der Stellenanzeige erfolgt dann auf Knopfdruck.

Dazu bietet das System mehrere Möglichkeiten: die eigene Homepage ebenso wie verschiedene Jobbörsen, darunter AUTOHAUS. Seit Januar 2011 existiert mit dem Jobboard zudem eine Schnittstelle zur kostenlosen Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA). Neben der BA-Jobbörse veröffentlicht das Audi-Zentrum Leipzig seine Stellenanzeigen aktuell vor allem auf seiner eigenen Homepage. „Ich habe seit einem Jahr keine Print-Anzeige mehr geschaltet“, betont Catherine Mohr die Bedeutung der Online-Anzeigen. Angst, mit der Online-Strategie Zielgruppen zu vernachlässigen, hat sie nicht: „Natürlich gab es zu Beginn

LESEN SIE HIER...

... wie das Audi Zentrum Leipzig sein Bewerbermanagement mit Hilfe eines professionellen Bewerber-Management-Systems effizienter gestaltet.

Diskussionen über einen möglichen Bewerberrückgang, wenn wir vollständig auf Online-Bewerbungen umstellen. Aber es gibt heute sehr viele IT-affine Bewerber.“ Das gelte auch für ältere Menschen.

Bewerbung auf Knopfdruck

Aber wie läuft der Bewerbungsprozess konkret ab? Besucht ein Jobinteressent die Website des Audi Zentrums Leipzig, ruft er den Karrierebereich mit aktuellen Stellenangeboten auf. Dort füllt er ein Kontaktformular mit persönlichen Daten aus und fügt als Anlagen ein Anschreiben, einen Lebenslauf sowie Zeugnisse bei. Sie können in allen gängigen Dateiformaten hochgeladen werden. Anschließend beantwortet der Bewerber vom Arbeitgeber individuell formulierte Fragen, je nach Stellenprofil zum Beispiel nach der Führungserfahrung oder nach dem Ausbildungsstatus. Eine Eingangsbestätigung versendet das System automatisch. Um den Eindruck einer anonymen Ansprache zu vermeiden, erfolgt dies nur zu den Bürozeiten des Arbeitgebers.

Auf Basis dieser Antworten erfolgt dann eine erste Kategorisierung der Bewerber in einen Status der Kategorien „A+“ bis „C“. Dieser Prozess bildet die Basis für den nächsten Schritt. Alle Bewerber, die einen bestimmten, vom Arbeitgeber vordefinierten Status erreicht haben, erhalten – ebenfalls automatisch – per E-Mail einen Link zur Potenzialanalyse Testtool24.

Integrierte Potenzialanalyse

Sie umfasst 94 bis 100 Frageblöcke zu jeweils vier Fragen. Sie prüfen die Soft Skills der Bewerber, wie zum Beispiel die Leistungsmotivation. Die vier rollenspezifisch auf Auszubildende, Fachkräfte,



Das Audi Zentrum Leipzig veröffentlicht Stellenangebote auf einer eigenen Karriere-Website

Führungskräfte und Verkäufer abgestimmten Testverfahren unterscheiden sich laut Tool24-Geschäftsführer Claus Reutter in der Fragestellung deutlich. Er ist von der Validität seines Angebots überzeugt: „Jedes Merkmal der Potenzialanalyse wird 16-mal auf verschiedene Art abgefragt. Wir können auch erkennen, ob sich ein Bewerber über- oder unterschätzt.“ Am Ende steht für jede definierte Ausprägung ein individueller Prozentwert. Je höher der individuelle Prozentwert im Hinblick auf eine Eigenschaft, desto deutlicher ist sie im Vergleich zu einer repräsentativen Vergleichsgruppe ausgeprägt. Reutter ergänzt: „Für Autoverkäufer und Serviceberater können wir auf die Ergebnisse spezifischer Vergleichsgruppen zurückgreifen.“ Die Ergebnisse werden dann manuell mit dem jeweiligen Stellenprofil verglichen. Anschließend werden die Unterlagen passender Kandidaten als elektronische Bewerbungsmappe an die jeweilige Fachabteilung weitergeleitet.

Catherine Mohr beschreibt ihre Erfahrungen mit der Potenzialanalyse: „Zu Beginn tut man sich noch schwer mit der Einschätzung der Ergebnisse. Im Bewerbungsgespräch kann man aber auf jeden Fall Parallelen ziehen. Mit der Praxiserfahrung kann ich sagen: Die Ergebnisse sind aus meiner Sicht sehr verlässlich.“ In der Überzeugung der Kunden sieht Tool24-Chef Reutter dann auch eine wichtige Herausforderung: „Unsere Kun-



Die Bewerberübersicht im Jobtool24



Selbsteinschätzung der Bewerber bei der Potenzialanalyse

den brauchen rund zwei Jahre Zeit, um unser System in der Praxis verifizieren zu können. Wir fangen also bei jedem Kunden bei null an.“

Mietlösung

Aus Reutters Sicht bietet sein Angebot auch deshalb Vorteile, weil es webbasiert ist: „Die Anwendungen sind sofort einsetzbar, die Entwicklung und Wartung übernehmen wir.“ Voraussetzung für die optimale Arbeit mit den Tool24-Lösungen sind daher schnelle Internetverbindungen. „Im Schnitt werden im Autohaus 60 bis 70 Bewerbungen pro Stellenausschreibung verwaltet. Darauf ist das System auf jeden Fall ausgelegt“, merkt Claus Reutter zu dem an.

Bedenken, den sensiblen Personalprozess aus dem Haus zu geben, gab es im Audi Zentrum Leipzig nicht. Heute betont Catherine Mohr die Vorteile der Lösung. Zum Beispiel die Flexibilität: „Viele Systeme bieten den Kunden keine Einflussmöglichkeit. Bei Tool24 werden Vorschläge dagegen je nach Möglichkeit auch umgesetzt.“ Mohr würde sich lediglich noch einen intranetbasierten Systemzugang für die Fachabteilungen wünschen, um die digitalen Bewerbungsmappen nicht per E-Mail weiterleiten zu müssen. Zudem würde ihr eine Assistenzfunktion mit einem Überblick zum Bei-

spiel über neu eingegangene Bewerbungen die Arbeit erleichtern. „Ansonsten gibt das System all das her, was ich für den Arbeitsablauf brauche“, sagt sie.

Zahlung pro Vorgang

Die Kosten für die Nutzung der Lösungen sind grundsätzlich transaktionsabhängig. Im Einstiegstarif „Basic“ kostet die Nutzung des Jobtool24 pro Stellenprojekt 49 Euro plus einem Euro pro Bewerbung. Die Veröffentlichung der Stellenanzeige auf der Schnittstellenseite Jobboard schlägt zusätzlich mit 99 Euro pro Anzeige und Monat zu Buche. Wer Jobtool24 und Testtool24 bucht, zahlt für die Potenzialanalyse 45 Euro pro Bewerbung. Die alleinige Nutzung des Testtool24 ist ab 85 Euro pro Analyse erhältlich. Auf Wunsch bietet Tool24 darüber hinaus individuelle Verträge mit monatlicher Flatrate an. ■

KURZFASSUNG

- 1.** Im Audi Zentrum Leipzig sind Bewerbungen nur noch online möglich.
- 2.** Bei der Verwaltung der Bewerberunterlagen kommen die Bewerber-Management-Anwendungen von Tool24 zum Einsatz.
- 3.** Vorteile sind aus Sicht des Unternehmens schlankere Prozesse und eine bessere Einschätzung der Bewerber durch die Potenzialanalyse Testtool24.